

Lucha por el salario en el sector aceitero durante la posconvertibilidad

Dispute for salary in the oil sector during post-convertibility

Lisette Fuentes Lorca | ORCID: orcid.org/0000-0003-2076-3956

lisette401@gmail.com

Universidad de Buenos Aires

Argentina

Recibido: 14/12/2018

Aceptado: 13/03/2019

Resumen

En la posconvertibilidad, para la industria aceitera, se da un escenario particular. Por un lado un sector agroindustrial que creció espectacularmente durante este período, y por otro, un actor sindical organizado y combativo que es capaz de poner en marcha medidas de fuerza que paralizan al principal sector exportador del país. El Estado por su parte se modificó considerablemente respecto de la convertibilidad y, aunque conservó una especialización productiva basada en *commodities*, en términos generales se produjo un cambio considerable en la relación con los actores sindicales. Se impulsó el diálogo social que permitió que los salarios volvieran a ser producto de una negociación y no una variable atada a los cambios en la productividad. Además el salario retomó su carácter de factor impulsor de la demanda, en desmedro de la consideración como costo que había predominado en la convertibilidad. Por último, en relación al Estado, aunque la reducción de los “costos laborales” fue una plataforma de despegue de la industria también tuvieron relevancia las políticas macroeconómicas adoptadas y el contexto internacional muy favorable, ya que los productos agropecuarios alcanzaron precios históricos.

En el presente trabajo se da cuenta de las características particulares que en este contexto asume la organización sindical aceitera relevando sus prácticas, estrategias y formas de posicionarse

Abstract

In the post-convertibility there is a particular scenario for the oil industry. On the one hand, an agroindustrial sector that grew spectacularly during this period and on the other hand, an organized and combative trade union actor that is capable of implementing force measures that paralyze the main export sector of the country. The State, for its part, changed considerably with respect to convertibility and, although it retained a productive specialization based on *commodities*, in general terms there was a considerable change in the relationship with union actors.

A social dialogue that encouraged wages to again become the product of a negotiation rather than a variable tied to changes in productivity was promoted.

In addition, salaries resumed their role as drivers of demand. A change from the notion of the times of the Convertibility Plan which regarded them as cost.

In relation to the State, although the reduction of “labour costs” was a condition for the industrial growth, the macroeconomic policies implemented and the international context were also very favourable, since agricultural products reached historical prices.

In the present work it is realized the particular characteristics that the oil union organization assumes relieving its practices, strategies and

frente a los procesos conflictivos, en el contexto de nuevas posibilidades institucionales respecto a la negociación colectiva. Dentro de ésta, se releva especialmente el posicionamiento del actor sindical aceitero en torno a un salario mínimo, vital y móvil (SMVM) de acuerdo a la definición legal del mismo. Este planteo tomó especial relevancia dentro del sector aceitero a partir de la renovación de la conducción sindical de la Federación Aceitera.

Palabras clave: Sector aceitero, Salarios, Posconvertibilidad, Conflicto laboral, Sindicatos.

ways of positioning itself in front of the conflictive processes, in the context of new conditions of institutional possibility with respect to the collective negotiation. Within this, the positioning of the olive trade union actor around a minimum, vital and mobile salary (SMVM) according to the legal definition thereof will be especially highlighted. This proposal took special relevance in the oil sector from the renewal of the union leadership of the oil Federation.

Key words: Oil sector, Salary, Post convertibility, Labor conflict, Unions.

Glosario

SMVM= Salario Mínimo, Vital y Móvil
ISI= Industrialización Sustitutiva de Importaciones
CCT= Convenio Colectivo de Trabajo
MTESS= Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (desde 2018 Secretaría)
CTA= Confederación de Trabajadores de la Argentina
FOEIAAP= Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País
CIARA= Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina

SOEAR= Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario
INDEC= Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
CGT= Confederación General de Trabajadores
CIAVEC= Cámara Industrial de Aceites Vegetales de Córdoba
CARBIO= Cámara Argentina De Biocombustible
SOEIA= Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera de Capital y GBA

Introducción

El salario de los trabajadores, en distintas épocas y con distintos matices, ha sido la variable de ajuste principal, ya sea para preservar la ganancia privada, para hacerla crecer espectacularmente o para imponer un disciplinamiento al colectivo de trabajadores. La intermediación activa del Estado y sus instituciones tiene un papel central en la disputa por la distribución del ingreso entre capital y trabajo, pero también se considera de primer orden la movilización de los trabajadores para respaldar demandas o para exigir las.

En este sentido, el objetivo del trabajo es caracterizar cómo se desenvuelve en el sector aceitero la disputa por el salario atendiendo a las características económicas del sector, pero

también a la intermediación del Estado y sus instituciones y la conflictividad laboral, que tuvo un nuevo auge desde la posconvertibilidad.

El presente artículo analiza a modo de contexto las condiciones que atravesó el salario y la organización colectiva durante el ajuste neoliberal, dando cuenta de las políticas depredatorias que se aplicaron sobre las conquistas obreras; estas medidas tuvieron un impacto cuantitativo en términos de menores salarios y derechos, pero también se vislumbra un impacto de tipo cualitativo, especialmente visible en la merma de la politización y organización de los trabajadores. Ya en democracia la hiperinflación significó una continuidad con las políticas de disciplinamiento

colectivo, en tanto se pulverizaron salarios y se permitió el avance de reformas estructurales.

Este marco de brutal ajuste explotó en 2001 y dio paso a la llamada posconvertibilidad, período abierto desde 2003 que significó recomposición de indicadores laborales, institucionales y organizativos. Para analizar las dinámicas de negociación paritaria y conflictividad laboral, características de este período, se tomará el caso del sector aceitero, cuya organización sindical resulta paradigmática de la reivindicación de un salario mínimo, vital y móvil (SMVM) de acuerdo a la definición legal. Esta demanda impugna directamente las ganancias privadas del sector y la participación de los trabajadores en la misma y, aunque interpela a un sector altamente renta-

ble, como es el aceitero, otros sectores que también poseen una alta tasa de ganancia no han levantado la reivindicación por un SMVM con la misma fuerza que el Federación aceitera, especialmente desde 2014 cuando cambió la conducción de la misma.

El estudio del tema salarial reviste especial importancia ya que permite reconstruir la disputa intra estatal y además habilita un acercamiento aproximado al estado de la relación capital-trabajo en un momento determinado. En este sentido, resulta interesante analizar qué rasgos asume la organización sindical aceitera sobre la cuestión salarial en un contexto de revitalización de la negociación colectiva y reordenamiento institucional.

Ajuste de los salarios y merma de actor sindical Ejes de la política neoliberal

El gobierno de facto que irrumpió en el poder en 1976 aplicó un vasto conjunto de políticas económicas y sociales tales como la *liberalización financiera*, la *desregulación laboral*, el *congelamiento de salarios* y el *endeudamiento externo*. Los salarios cayeron un 35% en un año (1975-1976), lo que agudizó un proceso iniciado en la segunda parte de 1975, luego del *Rodrigazo*. Posteriormente, el valor de los salarios se estabilizó en un monto 25% inferior al que tenía antes de la dictadura, pero con la hiperinflación de fines de la década de 1980 el salario vuelve a sufrir una importante caída del orden del 20% y se estabiliza en valores que son cercanos al 60% de los niveles que tenía al final de la etapa de ISI.

El retorno a la democracia significó una profundización del rumbo iniciado por la dictadura, con una creciente dificultad para generar empleo, altas tasas de inflación y deflación, una desarticulación y reprimarización del entramado productivo y altos niveles de endeudamiento. El actor sindical estaba diezmado por elevadas tasas de desempleo, subempleo y pobreza de amplios sectores de la sociedad.

En 1991, el gobierno de Carlos Menem promovió la Ley 24.013, reconstituyendo un mecanismo de determinación del salario mínimo basado en la negociación por parte del Estado con trabajadores y empresarios. El Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil fue creado y casi automáticamente detuvo su accionar, ya que desde 1993 hasta 2004 el salario mínimo quedó establecido en una suma fija de 200 pesos durante todos esos años (Castillo Marín, 2010).

La inactividad del Consejo y el congelamiento del salario mínimo fue una señal de los tiempos neoliberales que corrían, ya que el plan de la con-

vertibilidad enfocaba los aumentos salariales como variable dependiente de los cambios en la productividad. Lo que ocurrió en la práctica es que le pusieron un techo al salario amparados en el concepto que asimila éste a un costo y no a un factor de impulso a la demanda. De esta forma, el salario se convertía en una variable de ajuste central, especialmente en el sector transable de la economía (Etchemendy, 2011), que tenía un crecimiento casi nulo. Azpiazu y Schorr (2010) señalan que para el sector industrial el largo ciclo recesivo implicó un crecimiento de sólo un 10%, con una tasa media anual inferior al 1%, al tiempo que su participación en el producto agregado se contrajo casi tres puntos porcentuales.

Los grandes sindicatos asumieron como estrategia mantener los convenios ultraactivos¹ anteriores al período neoliberal, antes que negociar a la baja (Bisio, Battistini y Montes Cató, 1999; Marshall y Perelman, 2002). Además durante la década de los 90 hubo un fuerte auge de la negociación colectiva a nivel de empresa, lo que se inserta en un proceso más general de descentralización en las relaciones laborales que permitía que las empresas impusieran ciertas condiciones flexibles de trabajo en los CCT, en un contexto de correlación de fuerzas favorable al capital y desfavorable a los trabajadores, que estaban atomizados y con sus organizaciones colectivas muy mermadas.

¹ En Argentina, la legislación laboral regula la *ultraactividad de los convenios*, es decir que los mismos son válidos aun después de su período formal si no se ha negociado un acuerdo nuevo. Esta figura se restituyó con la Ley 25.877 promulgada en 2004. En línea con las críticas del actual a los CCT por considerarlos obsoletos, el Instituto para el Desarrollo Social Argentino (Idesa) apuntó a la ultraactividad como una de las causas de la conflictividad laboral.

En 2002 tras 10 años y nueve meses de vigencia, se puso fin al Plan de convertibilidad que adoptó en principio una forma de *shock* sin grandes medidas compensatorias, deteriorando todos los indicadores laborales, de ingresos y distributivos (Panigo y Chena, 2012). La gran devaluación implicó que entre diciembre de 2001 y marzo de 2002 la paridad trepara de 1 a 3 pesos por dólar (Bertuccio, Telechea y Wahren, 2012).

El salario real se contrajo un 55% en el período 2002-2006 (Arceo, Monsalvo, Schorr, Wainer, 2008, Castillo y Castilla, 2015). Esta aguda contracción implicó que en el período 2001-2005 la participación de los trabajadores en el ingreso nacional disminuyera en un 2,5%, mientras que la participación de las ganancias en el producto se incrementó en casi seis puntos porcentuales (Basualdo, 2006).

Los bajos salarios implicaron que el costo laboral en la industria manufacturera bajara un 35,7%. Se abarató el conjunto de la producción

nacional y se hicieron más competitivos los bienes exportados, lo que provocó que las ventas al exterior se expandieran y se ampliaran los márgenes de ganancia de los sectores exportadores. Además se encarecieron las importaciones y las bajas tasas de interés en el mercado local a partir de 2003 favorecieron la actividad productiva al hacer más barato el crédito para la producción y el consumo (Arceo *et al.*, 2008). Por otra parte, el uso de las capacidades productivas instaladas en 2002 llegaba a un magro 55,3% (INDEC, 2004), por tanto había una capacidad ociosa significativa, lo que impulsó un proceso de acumulación basado en la promoción de un uso intensivo del capital fijo y uso extensivo del capital variable disponible (Féliz, 2015). Esto apuntaló aún más las ganancias, ya que las mejoras económicas no se trasladaban a los salarios y los industriales contaban con el estímulo de no requerir grandes inversiones para comenzar a operar.

Reordenamiento estatal y repunte económico desde 2003

Aunque la reducción de los costos laborales fue una plataforma de despeigue de la industria, para entender la recuperación y posterior crecimiento se deben tener en cuenta otros dos factores. En primer lugar, los cambios en los precios relativos producto de las variaciones en el tipo de cambio, lo que da cuenta de una decisión de política macroeconómica del gobierno, y en segundo lugar el contexto internacional muy favorable, ya que los precios de los principales productos agropecuarios continuamente alcanzaron récords históricos.

Estos cambios desarrollados en el plano económico tuvieron su correlato en el plano laboral, que en términos generales inició una reversión de las tendencias que se venían manifestando en la década neoliberal, aunque hubo continuidades propias de un patrón de acumulación capitalista que siguió sustentándose en las políticas de transferencia de ingresos desde el trabajo al capital y en una política económica que conserva la necesidad de la rentabilidad empresarial como objetivo inmediato a fines de sostener el crecimiento económico (Féliz y Pérez, 2007).

De todas formas, desde 2003 un eje del cambio en la dinámica de las relaciones laborales

fue el Diálogo Social² entre Estado y actores sociales impulsado, coordinado y mediado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).

La primera medida del Ejecutivo fue un aumento de salarios por Decreto (N° 392 de 2003) y la obligación que ese aumento, y los decretados anteriormente fueran incorporados a los convenios colectivos y se convirtieran en aumentos *remunerativos*, es decir, debían incluirse en el cálculo de aportes sociales del salario. Una segunda acción determinante en el plano normativo fue la modificación del marco legal de la negociación colectiva. En 2004 se impulsó la derogación de la Ley N° 25.250³ de reforma laboral sancionada por el gobierno de la Alianza (1999- 2001), que había abolido la figura de ultraactividad de los convenios. En su reemplazo se dictó una nueva

² Para la OIT el Diálogo Social comprende *todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, sobre cuestiones relativas a las políticas económicas y sociales* (OIT 2007, citado en Etchemendy, 2011)

³ Conocida como *Ley Banelco*, ya que implicó coimas del gobierno de Fernando de la Rúa para que los senadores aprobaran la ley de reforma laboral.

legislación denominada *de reordenamiento laboral*, consensuada por el MTESS, con las tres centrales sindicales y la Unión Industrial Argentina (UIA). Esta ley, la 25.877, revirtió las reformas que habían flexibilizado la contratación salarial en la etapa neoliberal, reforzó los convenios sectoriales (cuyas cláusulas volvieron a ser inmodificables por cualquier negociación de empresa) y restituyó la ultraactividad de los contratos, al señalar en su artículo 13° que *una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario*.

Esto es importante, ya que el período 2002-2004 aún era de debilidad de los sindicatos, por tanto no restituir la ultraactividad de los convenios los obligaba a negociar en condiciones desfavorables. Este hecho sumado a la pérdida de primacía de la negociación de empresa, incentivó al actor sindical a entrar en la negociación.

Por primera vez en 11 años se convocó al Consejo del Salario, que el 2 de septiembre de 2004 estableció el salario mínimo, vital y móvil en 450 pesos (un aumento por encima del 50% del monto previo) quedando más cerca de la propuesta sindical que de la del empresariado, e inclusive cerca de la propuesta más abarcativa, que era la de la CTA⁴.

⁴ La CTA tenía una propuesta amplia, de 500 pesos de salario mínimo y la relación con las asignaciones familiares, llevando el salario familiar a 720 pesos. La CGT no tenía una postura unificada, y básicamente se mantiene ambivalente a medida que van presentando las posturas el gobierno y los empresarios (*Página/12*, 26-08-2004). La interna de la CGT en ese momento, con conflictos entre los tres secretarios generales, genera una parálisis de propuesta.

La resolución del Consejo sobre un aumento importante del salario mínimo fue un puntapié para la revitalización de la negociación colectiva que, tal como señala Del Bono (2017) implicó el fortalecimiento de la capacidad de coordinación estatal en materia laboral y simultáneamente, favoreció el despliegue de la lucha entre capital y trabajo en el terreno institucional, asegurándose paz social y reconociendo al actor colectivo sindical como un negociador válido, capaz de contrarrestar el poder unilateral del capital. De esta forma, el MTESS lleva a cabo su rol de mediador, signado tal como señala Etchemendy *por la capacidad de arbitraje estatal entre capital y trabajo, y las acciones tendientes a apuntalar al actor sindical, estructuralmente más débil, más aún después de la década neoliberal* (2011, p. 60).

La acción sindical en la puja institucional por la distribución del ingreso se vio fortalecida, lo cual se aprecia por ejemplo en la tendencia a la convergencia del salario pactado en el convenio colectivo, negociado por el sindicato, con los salarios efectivamente pagados por las empresas. En la década anterior, los salarios de convenio no llegaban al 60% del pagado por las empresas, y para mejorarlo, los trabajadores dependían del vínculo individualizante con la empresa (Palomino, 2009). Esto era una clara invitación a no sindicalizarse, hecho que se revierte cuando los salarios pasan a depender de su determinación colectiva a través del sindicato (Palomino y Trajtemberg, 2006). El progresivo cierre de la brecha entre los salarios de convenio y los efectivamente pagados permitió que se fortaleciera la acción sindical, aumentando la tasa de sindicalización.

Aceiteros: negociación colectiva, salarios y conflictividad social⁵

Tradicionalmente la industria aceitera se ha regido por convenios de actividad de aplicación nacional. En un principio por los convenios N° 128/75 y N° 129/75, firmados por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País (FOEIAAP) y la Federación Argentina de la Industria de Aceites Vegetales y Afines.

Estos dos convenios fueron renovados con el regreso de la negociación colectiva en 1988. Los convenios N° 4/88 (empleados) y N° 5/88 (obreros) reemplazan a los de 1975 y regulan la actividad durante toda la década del noventa -período que coincide con la expansión de la actividad- hasta la firma del convenio N° 349/02 en 2002 por parte de la FOEIAAP, la CIARA y la Cámara Industrial de Aceites Vegetales de Córdoba, que concentra en una misma convención a empleados y obreros. Éste tuvo la particularidad de ser un convenio marco, es decir suscripto para toda la actividad, pero descentralizaba tres contenidos, de los cuales dos estaban referidos a las re-

muneraciones. En efecto, el capítulo IX del CCT denominado *Negociación por Empresa* establece que las partes convienen que las escalas salariales, así como los demás artículos referidos a las categorías y cláusulas de contenido económico como premios e incentivos regionales serán negociadas por empresa.

En el 2005, la FOEIAAP firmó con CIARA el último convenio marco general de la actividad aceitera, N° 420/05. En el artículo 55, se deja abierta la posibilidad de que los sindicatos adheridos, además de acuerdos salariales puedan tratar otros aspectos vinculados a las condiciones de trabajo, aunque debiendo contar previamente con la aprobación de la Federación:

Art. 55: las partes dentro de las facultades que les otorga el art. 18 de la Ley 14.250, podrán convenir unidades de negociación de ámbito menor. En todos los casos en que ello ocurra, pese a las facultades de representación que pueda atribuirse la organización que intervenga, deberá también intervenir la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del país⁶.

⁵ La ex Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País (FOEIAAP), pasó a integrar a los trabajadores desmotadores de algodón y modificó su nombre a *Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina* (F.T.C.I.O.D y A.R.A.). A los intereses de la presente investigación y de la tesis en la que se inserta, se abordará el detalle de la negociación colectiva sólo para los trabajadores aceiteros, sin profundizar en la situación de los trabajadores/as desmotadoras de algodón.

⁶ Convenio Colectivo de Trabajo 420/05 disponible en <http://www.sindicato-aceitero.com.ar/institucional/convenio-colectivo.php>

Cuatro momentos de la negociación aceitera: 2004/2014 - 2015/2018

2004 y una negociación con las empresas con otro cariz

Dentro de los sindicatos adheridos a la Federación, es decir, que necesitan su aval para sellar la negociación, el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (SOEAR) es desde 2004, uno de los más activos en la firma acuerdos y CCT de empresa articulados al convenio marco de la actividad.

Para 2004-2005, el SOEAR firmó dos convenios y tres acuerdos. Entre los convenios se destacan: el N° 699/05 "E", con la empresa Dreyfus, y el CCT N° 646/04 "E" con Aceitera Litoral S.A., ambos convenios por empresa. En relación al CCT con

Dreyfus, aunque sólo afectó a 102 empleados, su relevancia estuvo en que, hasta 2008, fue la planta con capacidad de molienda de soja más grande del mundo⁷.

Respecto a los acuerdos, dos fueron firmados con la empresa Molinos Río de la Plata (planta Santa Clara en Rosario y Avellaneda en Capital) y su negociación incluyó, además de a la Federación, al sindicato de Capital, que tiene a su cargo

⁷ Hoy ese lugar lo ocupa el consorcio industrial *Renova*, integrado por dos de las mayores compañías agroindustriales de Argentina: Vicentin y Glencore. Cuenta con una capacidad de molienda de 20.000 toneladas de soja por día, lo que representa el 14% de la producción total de soja de la Argentina.

la representación de los trabajadores de la planta de Avellaneda.

El tercer acuerdo por empresa fue el N° 065/04 realizado con la firma envasadora Aceitera Martínez que, aunque no produce aceite y es una empresa chica en comparación con las otras de la región, tiene una importante producción que se expresa en su ganancia⁸.

Etchemendy señala que la *descentralización organizada* es decir, la implementación de convenios de empresa preservando la centralidad de la negociación por rama, *contribuye a su adaptación a los imperativos de una economía global, signada por la variedad sectorial en los niveles de desempeño y productividad* (2011: 40). Como se apreciará en las negociaciones paritarias llevadas adelante primero por el sindicato de Rosario y luego por la Federación, los trabajadores aceiteros son pioneros en incorporar al debate salarial la rentabilidad empresarial, elemento sistemáticamente ausente de las paritarias⁹, además de exigir un salario mínimo, vital y móvil que represente el valor de la fuerza de trabajo y alcance para cubrir las necesidades básicas que se mencionan en la definición legal del mismo (Cremonte, 2016).

La Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 116° define por salario mínimo, vital y móvil aquel que asegure a un trabajador y su familia *alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte, esparcimiento, vacaciones y previsión*. Además la Constitución Nacional (Art. 14° bis) consigna que el salario mínimo debe ser vital y móvil. Vital, porque debe garantizar una vida digna, y móvil, porque debe actualizarse frente al aumento del costo de vida.

2014, el año de la nueva conducción

Luego de los hechos ocurridos en Necochea el 17 de julio de 2013¹⁰ se llevó adelante la primera negociación paritaria de la nueva conducción de

⁸ Según un delegado sindical aceitero entrevistado en Trajtemberg, Varela, Medwid y Senén González (2007), en 2004 esta empresa *ganó 1 millón de dólares, y los obreros ganaban 800 pesos*.

⁹ Un rasgo que caracteriza al sindicato de Rosario y que luego, desde 2014, se hará extensivo a la Federación, son los recursos destinados a elaborar estudios en función de los balances de las empresas a fin de determinar qué niveles de salarios son posibles de lograr. Los asesores económicos hacen un análisis económico de cada empresa a través de los balances y se calcula el costo unitario laboral de acuerdo a los informes que hace el Ministerio de Trabajo. Con ayuda de institutos de investigación (como el CESA de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires) o herramientas oficiales como la Encuesta de Gastos de los Hogares, que hace el INDEC se calcula en cuánto debería estar el SMVM para los trabajadores y cuánto debería ganar un obrero calificado. A partir de estos cálculos, el equipo de asesores definió por ejemplo que para 2006 la participación del costo laboral sobre el volumen de ventas de las empresas era inferior al 15%.

¹⁰ <https://www.lanacion.com.ar/1602075-otra-eleccion-sindical-que-se-resolvio-a-los-tiros>.

la Federación, liderada por la lista Verde y Blanca, Proyecto Nacional y Federal¹¹, que consolidó su apoyo a partir de la gestión del Sindicato de Rosario y Capital.

Entre diciembre 2013 y abril de 2014 se llevaron adelante las negociaciones para alcanzar el acuerdo paritario, que incluyó audiencias en la propia Casa Rosada. Esto da cuenta de la política de “puertas abiertas” llevada adelante por el gobierno y el MTESS, que buscaban dar una señal política tanto a los gremios como a los empresarios, y a su vez, fortalecer su rol mediador y de conciliación. Un antecedente directo de esta política se encuentra en la presidencia de Néstor Kirchner bajo la cual algunos de los primeros acuerdos alcanzados, correspondientes a comercio, camioneros y porteros fueron firmados en la Casa de Gobierno en ceremonias encabezadas por la máxima autoridad con la presencia de los líderes de los sindicatos y las asociaciones empresarias.

En su lucha por posicionar el valor del salario mínimo como valor de la fuerza de trabajo, el gremio aceitero tuvo una paritaria dura donde exigían un aumento de 38,8%, cuando en primera instancia el gobierno no avalaba aumentos que superaran el 30%.

Uno de los aspectos relevantes de la nueva conducción de la Federación, que marca una diferencia con la conducción anterior, es la clara conciencia de tres hechos fundantes que les permiten negociar en mejores condiciones que otros sectores.

En primer lugar, ubicarse en un sector estratégico para la economía nacional, ya que para el período 2014-2017 el complejo oleaginoso promedió 20.074 millones de dólares en exportaciones, situándose muy por encima del complejo cerealero, automotriz y petrolero-petroquímico (INDEC, 2017b). La tendencia alcista de la participación del complejo oleaginoso en las exportaciones totales argentinas se ha mantenido constante, siendo en 2017 de 31,7% y dentro de ésta, el 83,9% de las exportaciones del complejo oleaginoso correspondieron a soja y sus derivados (INDEC, 2017a).

En segundo lugar, una referencia sindical capaz de organizar a los trabajadores en pos de objetivos comunes y articular formas de lucha tradicionales de la clase obrera junto con propuestas novedosas de movilización. En este sentido, Del Bono señala que

la presencia sindical es definitiva, no solamente para acompañar y velar por el cumplimiento del sistema legal en los lugares de trabajo, sino también, y

¹¹ Además de los sindicatos de Rosario y Capital, la lista estaba compuesta por representantes de San Luis, Santiago del Estero, Tancacha (Córdoba), Entre Ríos, Lezama (Bs As) y Mendoza.

fundamentalmente, para correr las barreras de lo institucionalmente posible poniendo en juego su propia fuerza de acción y de movilización. (2017, p. 15)

Como tercer elemento que aporta a una caracterización general cabe señalar, siguiendo a Trajtemberg *et al.* (2007), que el sector aceitero tiene un trabajo no registrado muy marginal, casi inexistente, lo que le permite a nivel organizativo una mejor posición para encarar procesos conflictivos.

El trabajo no registrado implica no sólo el incumplimiento con los aportes correspondientes a la seguridad social, sino también supone menores niveles salariales y bajas o nulas posibilidades de encarar procesos conflictivos en vista de los procesos de disciplina a los que están sometidos. (Delfini, Drolas y Montes Cató, 2018, p. 112).

En este contexto la Federación, en unidad de acción con los Trabajadores de la CGT de San Lorenzo (desafiados desde la década de los 80), planteó la posibilidad de paralizar todo el cordón oleaginoso portuario agro-exportador del país, en caso de no alcanzar acuerdo en la paritaria. Al ser abril una época de cosecha de la soja, la medida de fuerza representaba un peligro real de paralización de las exportaciones del sector.

Pero las cámaras patronales de la actividad (CIARA, CIAVEC y CARBIO) no dieron respuesta, por lo que se declaró estado de alerta con quite de colaboración, como primer paso de un plan de lucha, mientras el MTESS dictó la conciliación obligatoria¹², cuya audiencia se realizó en la Casa Rosada.

Más de 12 horas de negociación dieron como resultado que la Federación aceitera fuera la primera organización en alcanzar un acuerdo paritario de 15 meses, que rigió de forma retroactiva a enero y hasta abril de 2015. El mismo contempló un 32,21% sobre los básicos de convenio y el pago de otros \$500 no remunerativos, lo que totalizó un incremento salarial del 35,57%. Con esto, la escala salarial de la menor categoría, tanto para obreros como empleados, quedaba establecida en \$10.500. En contraste, el Consejo del Salario Mínimo, mediante la Resolución N° 3/2014, fijaba éste en \$4.400 para los trabajadores mensualizados, a partir del 1 de Septiembre de 2014.

Paralela a esta negociación salarial aceitera, se desarrolló otra paritaria de gran importancia: la paritaria de interpretación impulsada por los trabajadores para clasificar las tareas desarrolladas por los aceiteros en las categorías que contempla el convenio 420/05.

El establecimiento de criterios claros de la categoría que corresponde a los trabajadores en función de la tarea que desempeñan tenía como finalidad convertirse en una herramienta con la que contaran tanto trabajadores como delegados para exigir sueldos acordes. Este reordenamiento eliminó la discrecionalidad que imperaba anteriormente y que muchas veces se traducían en arbitrariedad patronal respecto a los salarios. Al respecto, un delegado de la empresa Nidera Cofco de Valentín Alsina señala que *el salario se usaba como premio o castigo, cuando la patronal te quería premiar te subían el sueldo y cuando te quería castigar lo bajaban, además la categoría te la daban a dedo, por amiguismos*¹³.

La concreción de las demandas salariales emanadas de la representación sindical en el establecimiento constituye una fuente de reducción de poder de dirección de la gerencia, *que repercute sobre los grados de libertad en el diseño de la política salarial, es decir, de la discrecionalidad en la fijación del salario de cada trabajador* (Borroni y Trajtemberg, 2011, p. 267).

Incluso se puede decir que la negociación fue un poco más allá y planteó ciertos términos de control de la producción, ya que además de discutir puestos de trabajo y categorías, se problematizó por ejemplo cuánto personal tenía que haber en una línea, hecho totalmente impensado en la década de los 90, cuando no había garantías de ningún tipo para sentarse a negociar salarios ni condiciones del proceso de trabajo, pero además no existía la convicción masiva de los trabajadores de su capacidad de problematizar temas estructurales, dado el contexto disciplinador de pérdida de derechos.

La definición de las categorías que avaló la antigua Federación se hacía extensible a los CCT y acuerdos articulados a la misma, por lo tanto incidía en los acuerdos salariales firmados por el sindicato de Rosario y de Capital con la empresa Molinos Río de la Plata¹⁴. Pero gracias a la incorporación del art. 55 tenían la posibilidad de convenir unidades de negociación de ámbito menor. La disputa del sindicato de Rosario y Capital fue a nivel de empresa para mantener las categorías en 7 en lugar de las 4 del CCT de actividad de la Federación. *Así se pudo conseguir que, con las horas extras, el nivel salarial esté (estuviera hasta 2013) muy por encima de la Federación* (Asesor legal de la Federación actual citado en Trajtemberg *et al.*, 2007, p. 202).

¹² La Conciliación puede durar hasta 15 días y ser prorrogable por 5 días más cuando, *en atención a la actitud de las partes, el conciliador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo* (Art. 11°, Ley 14.786).

¹³ Entrevista realizada en el Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera (SOEIA) de Capital y GBA el 13 de noviembre de 2018

¹⁴ Acuerdos N° 13/04 y N° 478/06.

Negociación paritaria de 2015: “Suenan tambores de guerra”

La editorial del periódico de la Federación aceitera daba cuenta de lo que sería la tónica de la negociación paritaria de 2015: *Suenan tambores de guerra*, señalaba la publicación de marzo de ese año. Los trabajadores aceiteros exigían un salario básico inicial de \$ 14.931 para las menores categorías (A y E, de obreros y empleados respectivamente) del convenio colectivo aceitero.

La propuesta de salario recibió críticas de las cámaras empresarias, ya que implicaba un aumento de casi 42%, lo cual resultaba inédito, especialmente en un contexto económico de crisis. Sin embargo, desde la Federación lo único considerado inédito fue la suma de \$ 4.716 que fijó el Consejo del Salario Mínimo desde enero de 2015.

En medio del paro nacional, convocado por la CGT y la CTA Autónoma para abril de 2015, la Federación anuncia la continuidad de su movilización por tiempo indeterminado ante el vencimiento del Convenio 420/05 ese mismo día y la falta de respuesta patronal. El MTESS dicta la conciliación obligatoria y la Federación levanta la medida de fuerza. Pero una semana después se vuelve a declarar en alerta y posterior huelga ante la amenaza de represión contra los obreros aceiteros de la empresa AIMURAI SA, en la Rioja, que reclamaban por la reincorporación de Alfredo Irazoque, Secretario General del Sindicato de Empleados y Obreros Aceiteros de esa provincia. Las patronales rechazan la movilización y en la audiencia del 21 de abril de 2015 señalan que no están dispuestos a negociar más allá del 24%.

Los primeros días de mayo de 2015, la Federación aceitera llamó a una huelga nacional del gremio. Fueron 25 días de huelga efectiva que incluyó piquetes y asambleas en puerta de fábrica, y que paralizó más de cuarenta plantas y los puertos aceiteros de todo el país. La Bolsa de Cereales de Buenos Aires advirtió en un comunicado que el conflicto generaba *importantes perjuicios sociales al afectar desde el suministro de aceite para consumo doméstico, cuyo desabastecimiento ha comenzado a verificarse, hasta el decrecimiento del ingreso de divisas que se advierte en plena cosecha récord de soja*¹⁵.

En una nueva audiencia paritaria, realizada el 13 de mayo, las cámaras empresarias ofrecen 23% para un posible acuerdo puente, menos de lo que habían ofertado antes. La Federación se retira y anuncia la profundización del conflicto, ya que entiende la propuesta como una provocación.

Cabe señalar que la movilización se desarrolló en el momento del año más importante para el

complejo oleaginoso argentino, ya que mayo es el mes de mayores ventas externas de harina y aceite de soja. Tal como señalan Bergero y Calzada (2015), en mayo de 2014, Argentina proveyó el 75% del comercio mundial de aceite de soja de ese mes, el 58% del comercio global mensual de pellets de soja y el 15% del comercio mundial de poroto de soja.

Este hecho, sumado a una importante demostración de fuerza, donde más de mil obreros aceiteros se movilaron desde distintos puntos del país hacia Rosario, fue el estímulo necesario para que cuatro días después se alcanzara un acuerdo entre las cámaras patronales y la Federación.

Pero el gobierno, además de su rol de conciliador y mediador, año a año encara la negociación paritaria con su propia pauta salarial, que generalmente tiene que ver con que los aumentos acompañen la situación inflacionaria de ese momento. La paritaria de 2015 no fue la excepción y, pese al acuerdo de 36% logrado entre el sindicato y las cámaras empresarias, en primera instancia éste no fue homologado por el MTESS.

Para destrabar la situación finalmente se acordó concretar la paritaria en dos tiempos. A fines de mayo, el gobierno pudo anunciar el fin de la huelga con una mejora del 27,8%, es decir muy cercana al 27% que proponían. La idea era enviar una señal a otros gremios que ya habían planteado seguir el ejemplo aceitero y negociar sobre la pauta oficial. En una nueva reunión -4 días después- se firmó otra acta con adicionales, que llevó el salario básico inicial total aceitero desde \$10.500 a \$14.300. Así se consiguió completar el 36% de aumento total.

Para llegar a ese aumento, los representantes de CIARA y CARBIO y la Federación acordaron dos adicionales: una suma fija de \$500 por presentismo y otro adicional genérico, según las categorías, de \$380, \$412, \$450 y 493 pesos. Además los trabajadores cobraron una suma fija no remunerativa de \$3.000 a \$4.000, en compensación parcial por los días de huelga. Esa suma fija equivalía en 2015 a los jornales de una semana.

Otro particularidad del acuerdo, que alcanzó a 20.000 trabajadores, es que no fue en cuotas sino retroactivo al 1 de abril, cuando venció el anterior convenio. Otros gremios como Empleados de Comercio, construcción o metalúrgicos firmaron un aumento del 27% en 2 cuotas.

Aunque tradicionalmente las negociaciones colectivas tengan dos partes, una relacionada con la escala salarial y otro con las cláusulas convencionales relativas a condiciones de trabajo (Etchemendy, 2011), lo de aceiteros marca una fractura de esta tendencia, ya que en la segunda instancia lo que se pactaron fueron adicionales salariales y no condiciones de trabajo.

¹⁵ <https://www.lanacion.com.ar/1796494-intervino-kicillof-en-el-conflicto-con-los-trabajadores-aceiteros>.

2018, el techo salarial de 15% y la recomposición empresarial

La negociación de 2018 tuvo una característica muy especial, que se puede interpretar en términos de correlación de fuerzas. En este sentido, ocurrió una recomposición del sector empresarial, que no se había observado en las negociaciones anteriores, cuando los trabajadores, gracias al despliegue de sus métodos de lucha habían logrado hacer retroceder, al menos parcialmente, el disciplinamiento patronal.

En efecto, tomando como ejemplo la empresa multinacional norteamericana Cargill¹⁶, en 2016 el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario consiguió el acuerdo de encuadramiento convencional de los trabajadores de la planta de Punta Alvear, al sur de Rosario, que garantizaba que a cada trabajador, respetando la aplicación de cada Convenio Colectivo de Trabajo, se le pagara el salario más alto de acuerdo a su función.

En 2018, en cambio, la empresa fue protagonista del conflicto, ya que en enero se negó a pagar el bono de fin de año, previamente acordado. Y ese mismo mes ofreció retiros voluntarios a los trabajadores -en muchos casos, sin edad jubilarse aún- a quienes llamaba directamente personal de recursos humanos, sin intermediación del gremio y les ofrecía doble indemnización.

Un grupo de 44 trabajadores de las plantas de Punta Alvear-Villa Gobernador Gálvez y Bahía Blanca se negó a aceptar la oferta y fueron despedidos sin causa por la empresa, lo que generó una ola de huelgas y paros sorpresivos para lograr

la reincorporación. Sin embargo, Cargill resolvió responder con dos *lock out* consecutivos, donde suspendió sin pago de haberes a la totalidad de los trabajadores, bajo el argumento de la inseguridad que representaban los paros sorpresivos. La suspensión aplicó también a la comisión interna de las plantas, lo que vulneraba el fuero sindical.

El primer *lock out* se llevó a cabo entre el 5 y el 10 de abril. Pero una vez que los trabajadores retomaron sus actividades continuaron con las medidas de fuerza para conseguir la reincorporación de los despedidos. Pese a la garantía constitucional que ampara el derecho a huelga, la empresa decidió, el 19 de abril, llevar adelante un segundo *lock out* hasta el 29 de ese mes. Es decir, de no mediar oposición sindical, podrían haber sido 15 días descontados del salario para la totalidad de los trabajadores de las dos plantas afectadas.

La ofensiva de la empresa y la demora del MTESS respecto a la certificación de autoridades de la Federación y del Sindicato Aceitero de Rosario desde sus respectivas elecciones, configuraron lo que sería una paritaria 2018 compleja para el sector aceitero.

No obstante, el intento de disciplinamiento que es posible vislumbrar en esta coyuntura, en la negociación llevada adelante con las cámaras empresarias CIARA, CIAVEC y CARBIO, la Federación mantuvo su planteo de un salario ajustado a la definición legal del SMVM.

Bajo estas banderas, lograron acordar que el salario inicial, correspondiente al peón, ingresante sin formación ni experiencia, pase de \$25.000 a \$29.750 retroactivo al 1 de enero de 2018, aunque la paritaria venció en marzo, más un adicional por presentismo de \$690, que es igual para todas las categorías. Adicionalmente, se acordó una suma no remunerativa correspondiente al año 2017 de \$26.987. Este es un pago extraordinario que se cobra todos los años desde 2010 y que desde la Federación aceitera imputan como participación en las ganancias. El aumento del 19%, que con el plus por presentismo asciende a 22% se aplicó en un solo tramo. Cabe señalar que según los cálculos del equipo económico que asesora a la Federación, en 2018 el sueldo mínimo debía estar en los \$30.650, bastante cercano a la suma que se llegó.

¹⁶ Esta empresa se encuentra en Argentina desde 1947 al iniciar una operación de investigación fitogenética en Pergamino, orientada a producir semillas híbridas de maíz. Hacia 2008, se encontraba en 40 localidades en todo el país contando con 45 acopios, cinco puertos cerealeros, cuatro plantas de molienda de oleaginosas, siete molinos de trigo y dos malterías. La facturación de Cargill SACEI, la empresa que en la Argentina opera el *trading de commodities* agrícolas, viene en ascenso gracias al aumento de la producción agrícola argentina llegando a \$8.141 millones (incluyendo retenciones por \$1.169 millones), en el ejercicio cerrado al 31 de mayo de 2006 (Programa de Vigilancia Social de las Empresas Transnacionales, 2008, Buenos Aires disponible en www.inpade.org.ar/file_download/21/Reporte.06.Cargill.pdf).

Conclusión

En el presente artículo se realizó un breve recorrido por la situación del salario y la organización sindical, que fluctuaron en función de los distintos momentos políticos del país y también de las distintas situaciones que atravesó la tasa de ganancia privada.

Luego del brutal ajuste neoliberal de la década de los 90, los primeros años desde la vuelta de la negociación colectiva significaron, para el actor sindical aceitero¹⁷, discutir no sólo inflación, sino la participación marginal que tenían los salarios en las ganancias de las empresas oleaginosas. Estas grandes empresas, de capitales nacionales y la mayoría multinacionales, comenzaron a operar en condiciones institucionales extremadamente favorables desde los 90, durante la posconvertibilidad sumaron un aumento de precios de los commodities que fue histórico y en la actualidad cuentan con la baja de las retenciones de la soja¹⁸, que es la principal materia prima con la que opera hoy el sector. Es decir, que la situación del sector, más allá de los distintos momentos

políticos del país, nunca ha sido deficitaria.

Además gracias a la nueva situación institucional de las relaciones laborales instaurada desde 2003, los trabajadores organizados llevan adelante la mayoría de sus medidas de fuerza con las herramientas que les dota la ley, tanto de movilización como de representación (delegados), es decir, la fuerza se instala dentro de la fábrica y en situación de mayor protección, y no afuera y con piquetes como era habitual en la década de los 90.

Ambas situaciones configuran un nuevo escenario de negociación para los trabajadores del sector aceitero que, desde que se reactivó la negociación colectiva vieron crecer considerablemente sus salarios y mejorar sus condiciones de trabajo.

Desarrollar la relación entre condiciones económicas favorables de la economía en general y el sector oleaginoso en particular y el reordenamiento institucional de las relaciones laborales fue una parte del objetivo de este trabajo. Pero además tuvo otro eje fundamental vinculado con el rol que jugó la conflictividad social protagonizada por el sector aceitero para acompañar las demandas, pero también en muchos casos hacerlas avanzar más allá de los límites institucionales.

En relación a la caracterización de la negociación y conflictividad del sector aceitero se desarrollaron cuatro momentos considerados paradigmáticos, ya que remiten a períodos con características particulares, que resultan útiles destacar en el contexto del objetivo del presente artículo. En este sentido, 2004 fue el año en que se retoma la negociación colectiva más activamente, 2014 fue el primer año de negociación de la nueva conducción de la Federación aceitera y en 2015 la negociación paritaria tuvo como marco un conflicto laboral de 25 días de huelga efectiva. Desde 2016 se inaugura en el plano sindical una situación de recomposición empresarial dentro de un contexto institucional más favorable, lo que implica para los trabajadores aceiteros no sólo enfrentar nuevas condiciones en la negociación colectiva e intentos de flexibilización de hecho en los convenios, sino afrontar por ejemplo cierres de plantas y nuevas amenazas en torno al disciplinamiento más básico: el despido y la arbitrariedad patronal.

¹⁷ Se hará referencia exclusivamente al Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (SOEAR) y al Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera de Capital Federal y Gran Buenos Aires Capital (SOEIA), los actores que abiertamente se expresaron sobre salarios y ganancia empresarial, y luego desde 2014, cuando pasan a conducir la Federación trasladan la discusión a ese ámbito mayor.

¹⁸ La reducción de retenciones a las exportaciones se aplicó en diciembre de 2015, a través del Decreto 133/2015, que oficializó la disminución del 0,5% mensual a la alícuota del derecho de exportación aplicable a la soja y sus subproductos, que rige desde enero de 2018 hasta diciembre de 2019. Dicha disminución implica que por cada año los exportadores pagarán 6% menos, acumulando un 12% hasta diciembre de 2019. Con esta disminución mensual en curso, los derechos de exportación para la soja que estaban en 30% llegarán a 18% en diciembre del 2019 y los subproductos pasarán del 27% al 15% en diciembre de 2019. Cabe señalar que apenas asumido el actual gobierno quitó las retenciones para los granos y bajó 5 puntos para la soja, pasando de 35% a 30%. Según CEPA (2016) la implementación de este decreto tuvo como principal beneficiario al sector agropecuario, que captó el 72% del monto liberado por el Estado. Según datos del mismo Centro, en el primer semestre de 2016 el gobierno tendría que haber recaudado en concepto de retenciones US\$4.065 millones, mientras que -producto de las quitas- sólo recaudó US\$2.374 millones, es decir: la mitad de lo que tendría que haber percibido. En concreto, el gobierno habría resignado US\$1.691 millones (24.344 millones de pesos) entre enero y junio de 2016. Mientras que entre enero y marzo de 2018, las 10 principales agroexportadoras habrían ahorrado 7 mil millones de pesos (Federación Aceitera, 2018).

Referencias bibliográficas

- Arceo, N., Monsalvo, A. P., Schorr, M. y Wainer, A. (2008). "Empleo y salarios en la Argentina. Una visión de largo plazo". En *Claves para todos*. Disponible en http://legacy.flacso.org.ar/uploaded_files/Publicaciones/280_AEYT_Empleo.y.salarios.en.Argentina.pdf.
- Azpiazu, D. y Schorr, M. (2010). "La industria argentina en la posconvertibilidad: Reactivación y legados del neoliberalismo". *Problemas del desarrollo*, 41 (161), pp. 111-139. Disponible en <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci-arttext&pid=S0301-70362010000200005&lng=es&tlng=es>.
- Basualdo, E. (2006). "La reestructuración de la economía argentina durante las últimas décadas de la sustitución de importaciones a la valorización financiera". En Basualdo, E. y Arceo, E. *Neoliberalismo y sectores dominantes. Tendencias globales y experiencias nacionales*. Buenos Aires: CLACSO.
- Bergero, P. y Calzada, J. (2015). "Se paraliza la comercialización de soja en el mes que Argentina es el mayor exportador de harina y aceite de soja". *Informativo semanal de la Bolsa de Comercio de Rosario*, año XXXIII - N° 1708. Disponible en <https://www.bcr.com.ar/Pages/Publicaciones/infoboletinsemanal.aspx?IdArticulo=1291>.
- Bertuccio, E., Telechea, J. M. y Wahren, P. (2012). *Crisis de divisas y devaluación en Argentina: una perspectiva histórica*. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, nota técnica 78. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/305490001_Crisis_de_divisas_y_devaluacion_en_Argentina_una_perspectiva_historica.
- Bisio, R., Battistini, O. y Montes Cató, J. S. (1999). "Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973". En Fernández, A. A. y Bisio, R. H. (comp.) *Política y Relaciones Laborales en la transición democrática Argentina*. Buenos Aires: Ed. Lumen Humánitas.
- Borroni, C. y Trajtemberg, D. (2011). "Salarios, sindicatos y representación sindical en la empresa: una estimación de la brecha salarial en Argentina". En Novick, M. y Villafañe, S. (ed.) *Distribución del ingreso. Enfoques y políticas públicas desde el Sur*. Buenos Aires: MTEySS-PNUD.
- Castillo Marín, L. (2010). *Políticas de empleo en la Argentina, desde la restauración de la democracia*, mimeografiado, 2013 (digital).
- Castillo, C. y Castilla, E. (2015). "La década de los relatos: el ciclo kirchnerista desde la izquierda". *Revista Márgenes*, año 1, N° 1. Instituto de industria de la Universidad Nacional General Sarmiento. Disponible en http://www.ungs.edu.ar/ms_publicaciones/wp-content/uploads/2016/08/9772362193003-completo.pdf.
- Centro de Economía Política Argentina-CEPA (2016). *La gauchada – Quita de retenciones y regresividad tributaria*. Disponible en <http://eppa.com.ar/la-gauchada-quita-de-retenciones-y-regresividad-tributaria/>.
- Cremonte, M. (2016). "Acerca del valor y el precio de la fuerza de trabajo. Un aporte al debate sobre la cuestión salarial". *Revista de Ciencias Sociales, segunda época*, N° 21, pp. 197-213. Universidad Nacional de Quilmes. Disponible en <http://www.unq.edu.ar/advf/documentos/59399bb827b91.pdf>.
- Delfini, M., Drolas, A. y Montes Cató, J. S. (2018). "Conflictividad laboral y reapropiación del lugar de trabajo". *Revista de Ciencias Sociales, segunda época*, N° 24, pp. 109-129. Disponible en <http://www.unq.edu.ar/advf/documentos/5939731317e9e.pdf>.
- Etchemendy, S. (2011). *El diálogo social y las relaciones laborales en la Argentina 2003-2010*, OIT. Disponible en https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/dsocial_relacioneslaboralesarg.pdf.
- Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina (2018). *Tiempo de cosecha*. Disponible en <http://federacionaceitera.com.ar/2018/03/26/tiempo-de-cosecha/>.
- Féiz, M. y Pérez, P. (2007). "¿Tiempos de cambio? Contradicciones y conflictos en la política económica de la posconvertibilidad". En Boyer y Neffa (coord.) *Salida de la crisis y estrategias de desarrollo. La experiencia argentina*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Féiz, M. (2015). "¿Neodesarrollismo a la deriva en la Argentina? Hegemonía, proyecto de desarrollo y crisis transicional". *Revista Márgenes*, año 1, N° 1. Instituto de industria de la Universidad Nacional General Sarmiento. Disponible en http://www.ungs.edu.ar/ms_publicaciones/wp-content/uploads/2016/08/9772362193003-completo.pdf.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2004). *Utilización de la capacidad instalada en la industria, mayo de 2004*. Buenos Aires. Disponible en https://www.indec.gov.ar/nuevaweb/cuadros/13/capacidad_06_04.pdf.

- - - - - (2017a). *Complejos exportadores Año 2017*. Buenos Aires. Disponible en https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/complejos_03_18.pdf.
 - - - - - (2017b). *Exportaciones por complejos exportadores. Años 2014-2017*. Buenos Aires. Disponible en https://www.indec.gob.ar/nivel4_default.asp?id_tema_1=3&id_tema_2=2&id_tema_3=39.
- Marshall, A. y Perelman, L. (2002). "Estructura de la negociación colectiva en la Argentina: ¿avanzó la descentralización en los años noventa?" *Estudios del Trabajo*, N° 23, primer semestre. Buenos Aires.
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina". *Revista de Trabajo*, año 2, N° 3, nueva época. Disponible en http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2006n03_revistaDeTrabajo/2006n03_a03_hPalomino.pdf.
- Palomino, H. (2009). "El retorno de las relaciones laborales". *Le Monde diplomatique*. Dossier: *El capitalismo del desempleo*, N° 125. Disponible en <http://www.catedrapalomino.com.ar/index.php/estudiantes/sub-estudiantes-bibliografia>.
- Panigo, D. y Chena, P. (2012). "Del neomercantilismo al tipo de cambio múltiple para el desarrollo. Los dos modelos de la post-Convertibilidad". En Chena, Crovetto y Panigo (coord.) *Ensayos en honor a Marcelo Diamand*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Trajtemberg, D., Varela, H., Medwid, B. y Senén Gonzalez, C. (2007). *Relaciones laborales en el sector de alimentación*. Serie Trabajo, Ocupación y empleo (6), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Disponible en www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_06_06_alimentacion.pdf.